

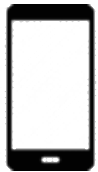
New Work

Dr. Sarah Genner

Fachkongress

#Zurück in die
Zukunft

24. März 2025



dedica



Dr. Sarah Genner

Digitalexpertin, Dozentin, Verwaltungsrätin



Schweiz
.ch



Kokosinseln
.cc

GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

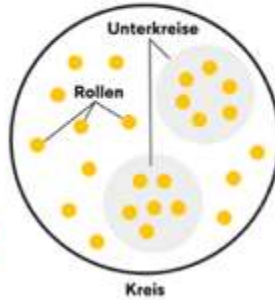
New Work

Feinheit

Hierarchie

versus

Holokratie



SUNNIGE HOF
BAUEN WOHNEN LEBEN

Neubausiedlung Mattenhof



Emch+Berger WSB AG



HWZ

[Bildungsangebot](#) [News](#) [Dienstleistungen](#) [Forschung](#) [Über uns](#) [FAQ](#)

Leitung

[Home](#) > [Unser Bildungsangebot](#) > [Weiterbildung](#) > [CAS / DAS](#) > [CAS New Work HWZ](#)

CAS New Work HWZ

Dieser CAS stärkt Ihr Verständnis der komplexen Zusammenhänge von New Work und bietet einen methodischen Werkzeugkasten im Umgang mit digitalen Arbeitsprozessen und veränderten Erwartungen von Mitarbeitenden in mobil-flexiblen Arbeitskontexten.

[Zur Anmeldung -->](#)



Dr. Sarah Genner

Studiengangsleiterin



Email

Was versteht man unter New Work?



1

New Work

Future of Work

Digitale Arbeitswelt

Arbeitswelt 4.0

Arbeitswelt 4.0

Die Entwicklung der Arbeit



Arbeiten 1.0

Mechanische
Produktion mit Dampf
und Wasserkraft

Arbeiten 2.0

Massenproduktion
mithilfe von
elektrischer Energie

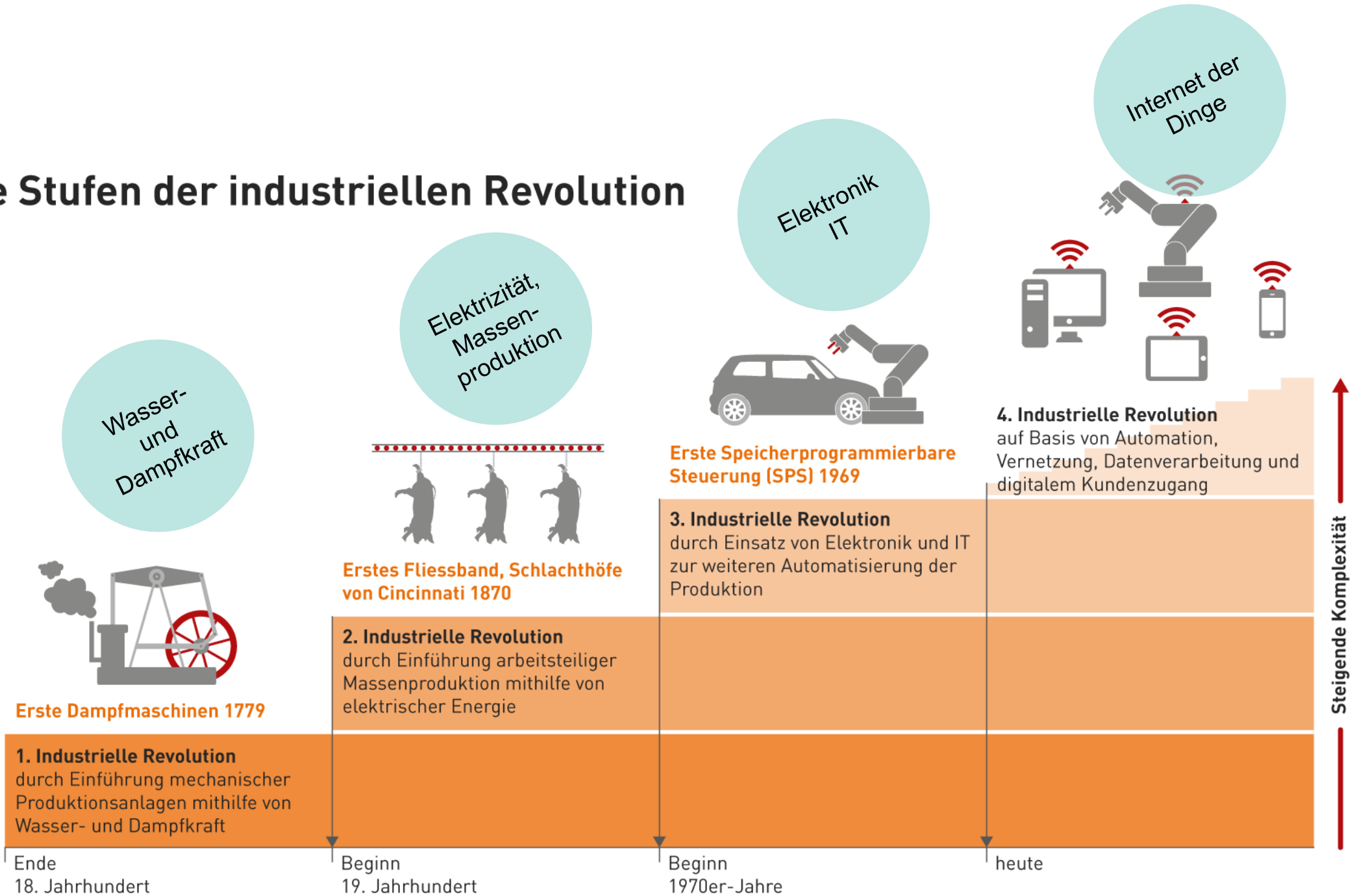
Arbeiten 3.0

Automatisierung
durch IT-Systeme

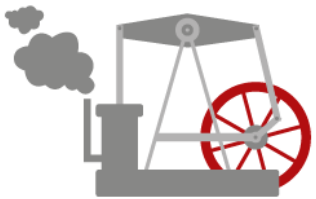
Arbeiten 4.0

Intelligente Vernetzung von Mensch,
Organisation & Produktion

Die Stufen der industriellen Revolution



Wasser- und Dampfkraft

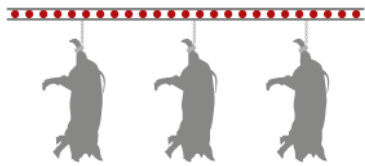


Erste Dampfmaschinen 1779

1. Industrielle Revolution
durch Einführung mechanischer Produktionsanlagen mithilfe von Wasser- und Dampfkraft

Ende 18. Jahrhundert

Elektrizität, Massenproduktion

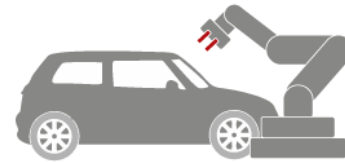


Erstes Fließband, Schlachthöfe von Cincinnati 1870

2. Industrielle Revolution
durch Einführung arbeitsteiliger Massenproduktion mithilfe von elektrischer Energie

Beginn 19. Jahrhundert

Elektronik IT

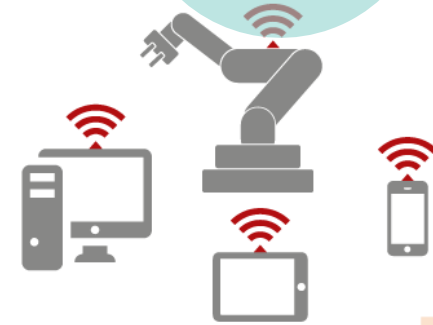


Erste Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) 1969

3. Industrielle Revolution
durch Einsatz von Elektronik und IT zur weiteren Automatisierung der Produktion

Beginn 1970er-Jahre

Internet der Dinge



4. Industrielle Revolution
auf Basis von Automation, Vernetzung, Datenverarbeitung und digitalem Kundenzugang

heute

Steigende Komplexität



- **Arbeitszeitflexibilisierung**
u.a. Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing
- **Arbeitsortflexibilisierung**
u.a. Home Office, Remote Work
- **Generelle Flexibilisierung**
von Organisationsstrukturen, Denkmustern und Gewohnheiten
- **Kollaboratives digitales Arbeiten**
u.a. vernetztes Arbeiten, Mentoring, interdisziplinäre Projekte, Wissenstransfer, Working Out Loud

Häufig genannte New-Work-Trends:

- Mobil-flexibles Arbeiten / Flex Work / Homeoffice
- Flex Desk / neues Büro-Design
- Coworking
- Digitale Zusammenarbeit
- Selbstführung
- Flachere Hierarchien / Holacracy / Soziokratie
- Digitales Nomadentum

Corona beschleunigt Digitalisierung der Arbeit

Videokonferenzen, Homeoffice und intelligente Assistenten: Die Corona-Pandemie hat zu einem Technologieschub geführt und könnte die Resilienz der Schweizer Wirtschaft stärken. Nach der Etablierung von Zusammenarbeits-Tools wird als nächste Neuerung die künstliche Intelligenz unsere Arbeit verändern. *Benjamin Müller, Rafael Lalive, Maude Lavanchy*

Abstract Wegen der Coronavirus-Pandemie mussten viele Erwerbstätige ihren Arbeitsplatz vom Büro an den heimischen Küchentisch verlegen. Dadurch werden einige Technologien endgültig in der Breite angenommen, während andere Technologien neu ihren Weg in die Arbeitswelt finden. Das virtuelle Arbeiten erfordert eine Digitalisierung unserer Arbeitsweise, etwa indem wir Videokonferenz-Tools nutzen oder indem wir unsere Entscheidungsfindung mithilfe von Empfehlungs-Tools verbessern. Darüber hinaus zeigt die Krise, dass neue Technologien bei der Bekämpfung der Pandemie nützlich sind. Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI) können beispielsweise eingesetzt werden, um die Ausbreitung der Krankheit zu verfolgen, die Entwicklung eines Medikaments zu unterstützen oder um intelligentere Systeme zur Koordination von Angebot und Nachfrage zu erarbeiten. Wenn die Pandemie überwunden ist, muss die Wirtschaftspolitik aufzeigen, wie die Widerstandsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft gegen künftige Schocks erhöht und neue Technologien für das Allgemeinwohl eingesetzt werden können.

Seither haben wir grosse Fortschritte erzielt. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die anfängliche Skepsis gegenüber Kommunikationstechnologien und Homeoffice ins Gegenteil gewandelt und ist für viele zum neuen Standard geworden. Der Arbeitsweg, der unnötigen Stress verursacht, fällt damit weg¹ – und mit ihm die durchs Pendeln verursachte Umweltbelastung. Doch gleichzeitig stellen sich durch die Corona-Krise auch neue Herausforderungen, wie beispielsweise die Einschränkung der direkten sozialen Kontakte² oder für Familien das Unterrichten der Kinder zu Hause.

Trotz solcher Schwierigkeiten steht fest: Durch das Arbeiten von zu Hause aus werden

Generative KI:

Hype der Stunde

 Claude



ChatGPT

 deepseek



Midjourney

NotebookLM

 Castmagic

 DeepL
Write



IDEOGRAM
AI

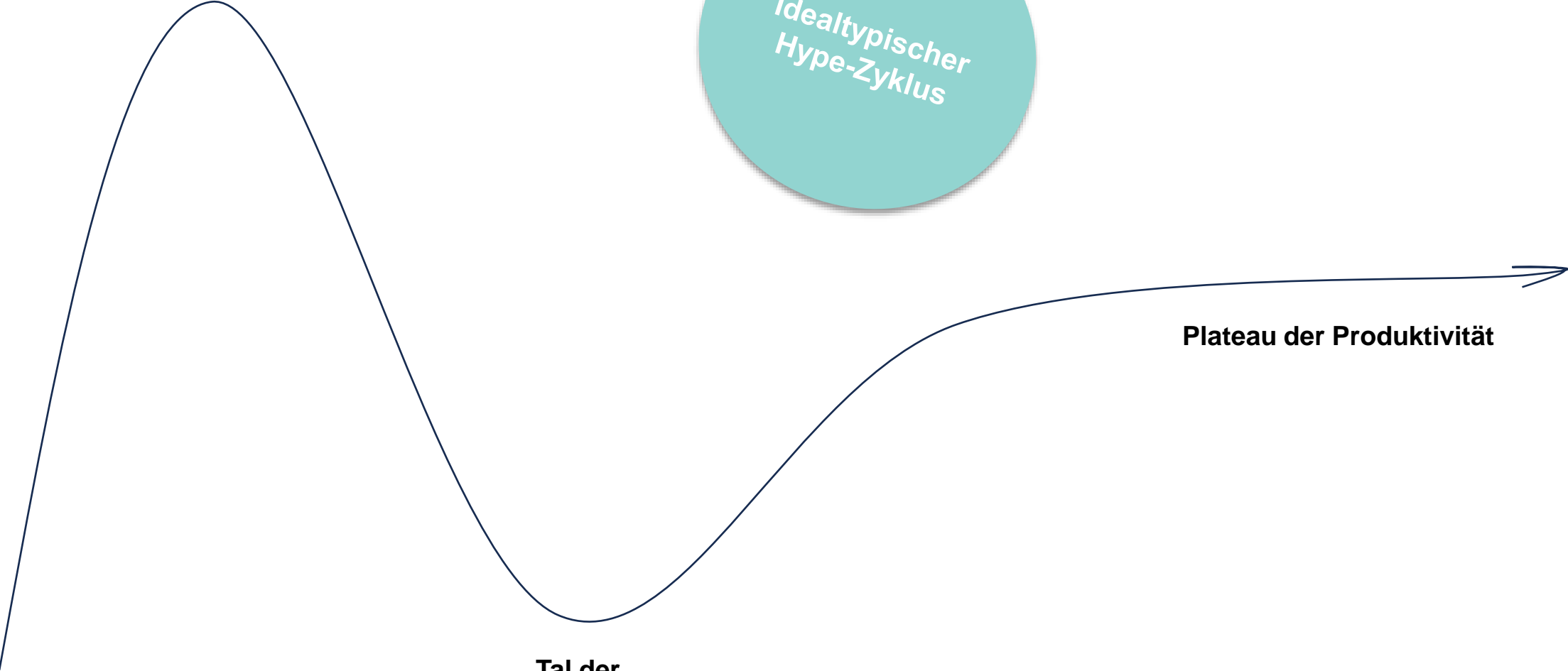

Gemini

 Copilot

 perplexity



**Gipfel der überzogenen
Erwartungen**



**Technologischer
Auslöser**

**Tal der
Enttäuschungen**

Plateau der Produktivität

Amara`s Law

Neue Technologien werden kurzfristig überschätzt und langfristig unterschätzt.

Generative KI



Künstliche Intelligenz wird bald diese Jobs übernehmen

ZÜRICH. Ein Experte für künstliche Intelligenz (KI) an der ZHAW erklärt, welche Jobs in naher Zukunft wegfallen könnten.

Mehrere Branchen werden durch die KI-Revolution total verändert, teilweise fallen Jobs weg. Bereits in naher Zukunft sei damit zu rechnen, sagt Thilo Stadelmann, Professor im Zentrum für künstliche Intelligenz an der ZHAW. Und das sind die betroffenen Branchen: IT: Codieren und Programmieren kann die KI fast komplett selbstständig übernehmen. Die Arbeit von Programmierern wird effizienter, folglich braucht es weniger.

Montage und Fertigung: Durch KI können komplexe Verfahren weiter optimiert werden. Der technologische Anspruch an Montagearbeiter wird grösser.

Gesundheitswesen: KI kann Diagnosen unterstützen, Kran-

kenakten verwalten und medizinische Bildanalysen durchführen. Das könnte den Fachkräftemangel abfedern.

Banken: Finanztransaktionen,

Auszüge, Betrugserkennung oder sogar Investitionsberatung könnten durch KI vereinfacht werden. Bei Banken droht ein Personalabbau.



KI-Bild zum Thema: KI unterstützt auch Mediziner. SHONUNCA

Verkehr und Logistik: Selbstfahrende Fahrzeuge und Drohnen können menschliche Fahrer und Piloten unterstützen oder ganz ersetzen.

Kundenservice: Die virtuellen Assistenten in Online-Chats könnten noch mehr Aufgaben übernehmen. Menschliche Berater werden nur noch für komplexe Anfragen gebraucht.

Detailhandel: In den Läden stehen bereits jetzt Selbstbedienungskassen. Das dürfte zunehmen. Die Kassierin und der Kassier werden ersetzt.

Bildung: KI könnte auch Lehrpläne erstellen oder Schülerleistungen optimieren sowie überwachen. Der Lehrerberuf



Chatbots sind sehr populär.

könnte entlastet, der Lehrermangel entschärft werden.

Werbung und Marketing: Anstelle von teuren Werbekampagnen könnten KI-Systeme personalisierte Werbung erstellen und Marketinganalysen optimieren. Betroffen sind Werber und Marketingstrategen.

Rechtswesen: Dokumente und Verträge könnten präziser, schneller und genauer analysiert sowie erstellt werden. Juristen werden entlastet, gewisse Hilfsjobs fallen weg.

RICCARDO CASTELLANO

Tech-Firmen setzen auf KI

PARIS. Künstliche Intelligenz hat ein neues Zeitalter eingeläutet. Schon jetzt werden verschiedene Alltagsarbeiten durch KI erleichtert oder ergänzt. Microsoft und Google wollen jetzt im KI-Markt mitmischen. Mitte Februar zeigte

Google in Paris, wie ihr Chatbot Bard die Internetsuche revolutionieren soll. Und Microsoft investierte zehn Milliarden in die bereits etablierte Technologie rund um ChatGPT. Diese soll die eigene Suchmaschine Bing aufmotzen. ICA

Was bedeuten Fortschritte bei KI für Angestellte?

ZÜRICH. Müssen wir befürchten, durch KI ersetzt zu werden? Mehrere Wissenschaftler sagen: Nein. Gerd Leonhard, Technologiefuturist und Autor: «Dass Menschen ersetzt werden, ist sehr unrealistisch. Es gibt überall noch zu viele Komplexitäten.» So sind laut Leonhard die menschliche Emotion

und Anpassungsfähigkeit weiter unabdingbar. «Routinearbeiten wie Datenverarbeitung sind einfach für die KI zu lösen. Doch was ist, wenn ich bei der Beratung Detailfragen habe zu Begehungen? Wie kann die KI eine Krebsdiagnose einfühlend mitteilen?» Zudem gebe es neue Jobs, betont Thilo Stadel-

mann, Professor im Zentrum für künstliche Intelligenz. Mit so viel neuen maschinellen Systemen und Daten brauche es Leute, die solche Technologie implementieren und nutzen können. Handwerker und IT-Leute würden nicht weniger, sondern nötiger denn je. KI-Spezialistin und Unterneh-

mensberaterin Dorothea Baur sagt, menschliche Faktoren würden die Berufswelt weiterhin dominieren. Besonders bei hochsensiblen Entscheidungen braucht es einen menschlichen Backup, der eingreifen kann. Der Mensch solle eh nicht nur zum Babysitter für KI mutieren, so Baur. ICA



Beraterin Dorothea Baur.



1964



1978



2016



2017



2018

Das Ausmass der Veränderung, die entsteht, wenn die Maschine den Menschen verdrängt, wird grösser sein, als wir aktuell glauben: Das sagt Wirtschaftshistoriker Robert Skidelsky. R. Kikuo Johnson

Automatisierung hat **historisch** jeweils:

- Jobs gekostet
- aber eine höhere Nachfrage für Arbeit geschaffen,
- zu höherer Produktivität und höheren Löhnen geführt
- zu Polarisierung geführt (Gewinne unter Arbeitskräften ungleich verteilt)



Das Ende der Arbeit ist nicht in Sicht

NZZ am Sonntag



Die Digitalisierung bringt Jobs in die Schweiz zurück

Die Industrie ist nach der Überwindung des Franken-Schocks in einer bemerkenswert guten Verfassung.

von Markus Städeli / 8.9.2018

Digitalisierung schafft laut Bundesrat mehr Jobs

Subventionen und Weiterbildungen: Der Bund will Betriebe dabei unterstützen, Mitarbeiter für die neuen Anforderungen am Arbeitsplatz fit zu machen.



1GB
EUROPA*
im Abo drin
25.-
wingo[®]
MOBILE
HOLS DIR
* EU & Westeuropa

Artikel zum Thema

Arbeitskräftemangel

Anteil offener Stellen

Prozentsatz an Stellen, die nicht besetzt sind (gemessen an den offenen und besetzten Stellen insgesamt).



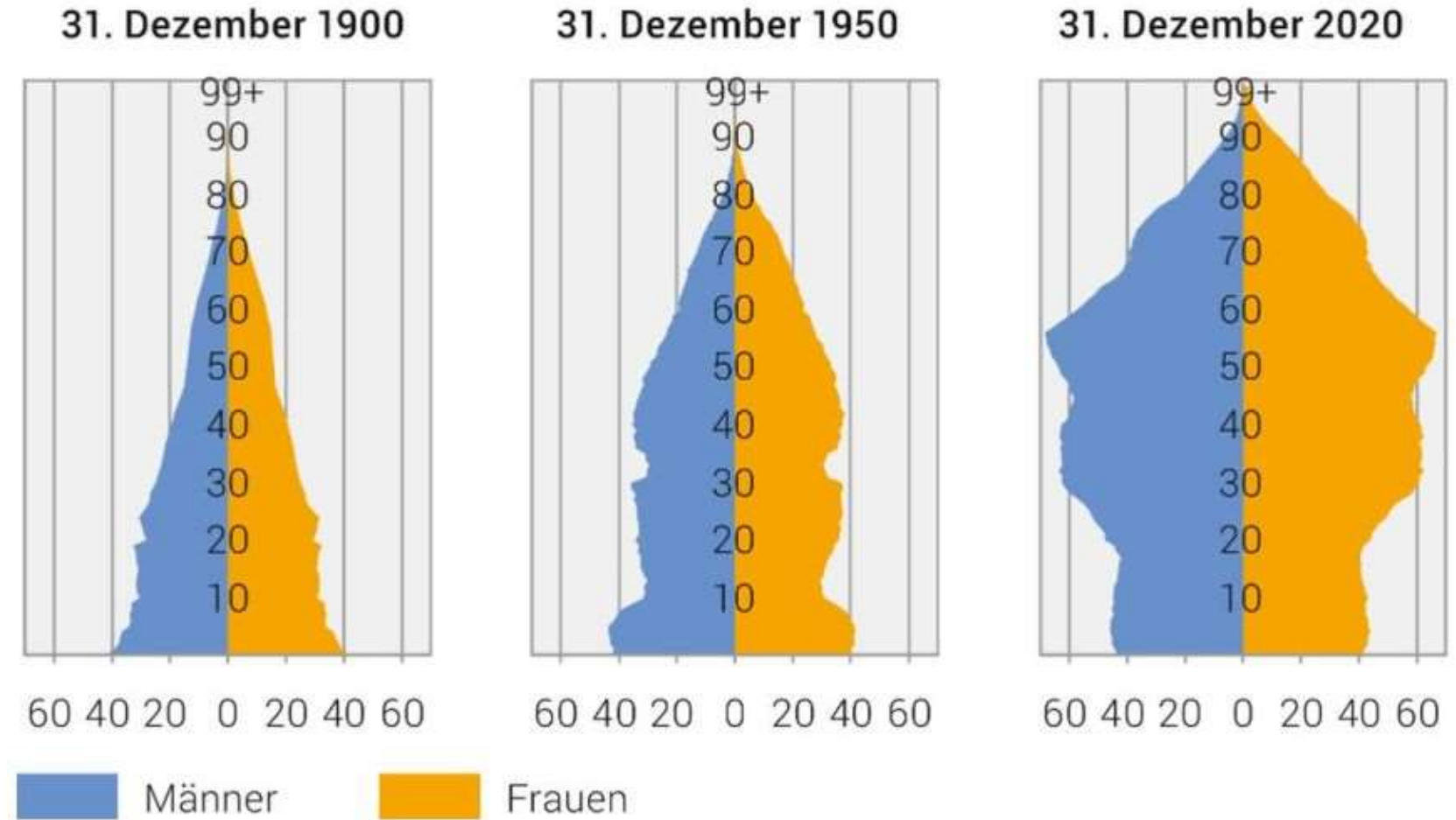
Der Anteil der offenen Stellen setzt sich aus dem Verhältnis aus offenen Stellen und der Arbeitsnachfrage zusammen.

Grafik: watson • Quelle: [Bundesamt für Statistik / Offene Stellen](#)

Demo- grafischer Wandel

Altersaufbau der Bevölkerung

Anzahl Personen in 1000



New Work als Trend und Bewegung

Megatrends 2025

KONNEKTIVITÄT

FUTURE OF WORK

WISSENSKULTUR

GESUNDHEIT

SICHERHEIT

**DEMOGRAFISCHER
WANDEL**

GLOBALISIERUNG

URBANISIERUNG

ÖKOINTELLIGENZ

IDENTITÄTSDYNAMIK

MOBILITÄT

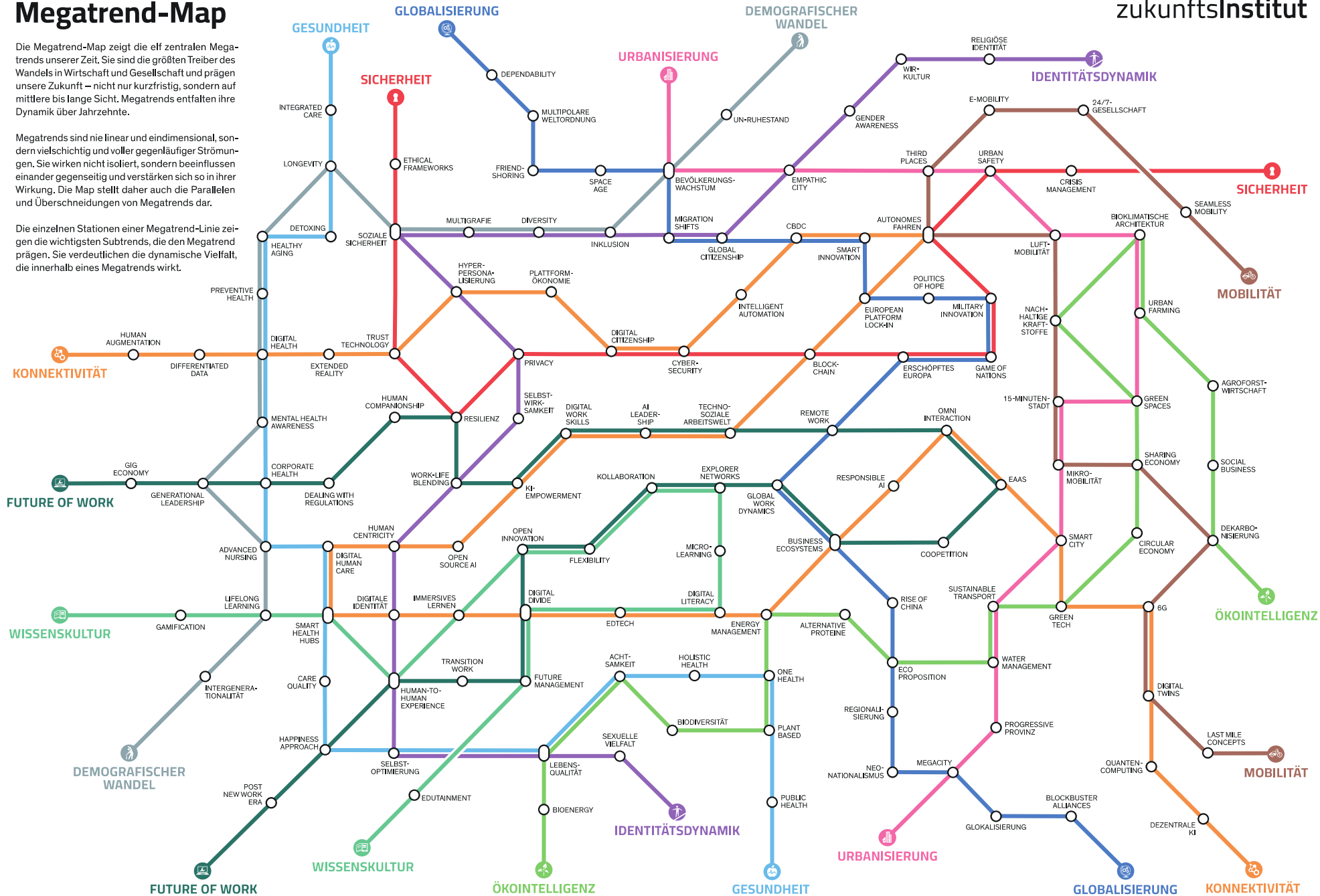
zukunftsInstitut

Megatrend-Map

Die Megatrend-Map zeigt die elf zentralen Megatrends unserer Zeit. Sie sind die größten Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und prägen unsere Zukunft – nicht nur kurzfristig, sondern auf mittlere bis lange Sicht. Megatrends entfalten ihre Dynamik über Jahrzehnte.

Megatrends sind nie linear und eindimensional, sondern vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen. Sie wirken nicht isoliert, sondern beeinflussen einander gegenseitig und verstärken sich so in ihrer Wirkung. Die Map stellt daher auch die Parallelen und Überschneidungen von Megatrends dar.

Die einzelnen Stationen einer Megatrend-Linie zeigen die wichtigsten Subtrends, die den Megatrend prägen. Sie verdeutlichen die dynamische Vielfalt, die innerhalb eines Megatrends wirkt.



Remote Work

**Generational
Leadership**

Work-Life-Blending

AI Leadership

Gig Economy

Corporate Health

Kollaboration

Global Work Dynamics

**Human
Companionship**

Future of Work

**Human-to-Human
Experience**

Digital Work Skills

Happiness Approach

Resilienz

**Techno-soziale
Arbeitswelt**

KI-Empowerment

Open Innovation

**Dealing with
Regulations**

Digital Divide

Flexibility



**Frithjof
Bergmann**

1930 – 2021

**Begründer der
New-Work-Bewegung**

Autonomie
Freiheit
Partizipation
Kreativität
persönliche Entfaltung

Purpose

Ikigai

Japanische Lebenskunst (Reason for Being, Sinn des Lebens)



Was bedeutet New Work konkret?



2

**Wie können
Organisationen für
möglichst zufriedene
Mitarbeitende sorgen?**



**Zentrale
Frage**

Mehr Lohn? Mehr Ferien? Mehr
Homeoffice? **Bezahlte Weiter-
bildungen?** Modernere Arbeits-
räume? **Bessere IT-Infrastruktur?**
Verbesserte Vertrauenskultur?
Mehr Teambuilding?

**Mobiles
Arbeiten
ermöglichen**

**Digitale
Zusammenarbeit
verbessern**

**Meeting-
qualität
verbessern**

**Führung
und Kultur
im digitalen
Wandel
optimieren**

**Motivierte
Teams und
Innovation
fördern**

**Selbstführung
stärken und
digitale
Überlastung
vermeiden**

**Moderne
Büroräume**

**Moderne
IT-Infra-
struktur**

8 mögliche Ziele von New-Work-Projekten.

Genner, 2022, <https://sarah.genner.cc/blog/was-bedeutet-new-work-konkret>

Mobiles Arbeiten ermöglichen

Wie viel Homeoffice tut gut?
Workations – ja oder nein?
Digitales Nomadentum – ja oder nein?

Digitale Zusammenarbeit Verbessern

Wie und auf welchen Plattformen?

Meetingqualität verbessern

Welche Meetings vor Ort, hybrid, remote?
Hybride Meetings – wie?

Führung und Kultur im digitalen Wandel optimieren

Leadership, Organisationskultur

Motivierte Teams und Innovation fördern

Wie Teamkultur fördern?
Wie Innovation fördern?

Selbstführung stärken und digitale Überlastung vermeiden

Wie Gesundheit und Digitale Balance fördern?

Moderne Büroräume

FlexDesk? Clean Desk?
Aktivitätenbasierte Zonen?
Gemütlich wie zuhause?

Moderne IT-Infrastruktur

Cloud Collaboration
Cybersicherheit
Grosse Screens

8 mögliche Ziele von New-Work-Projekten.

Genner, 2022, <https://sarah.genner.cc/blog/was-bedeutet-new-work-konkret>

Motivation

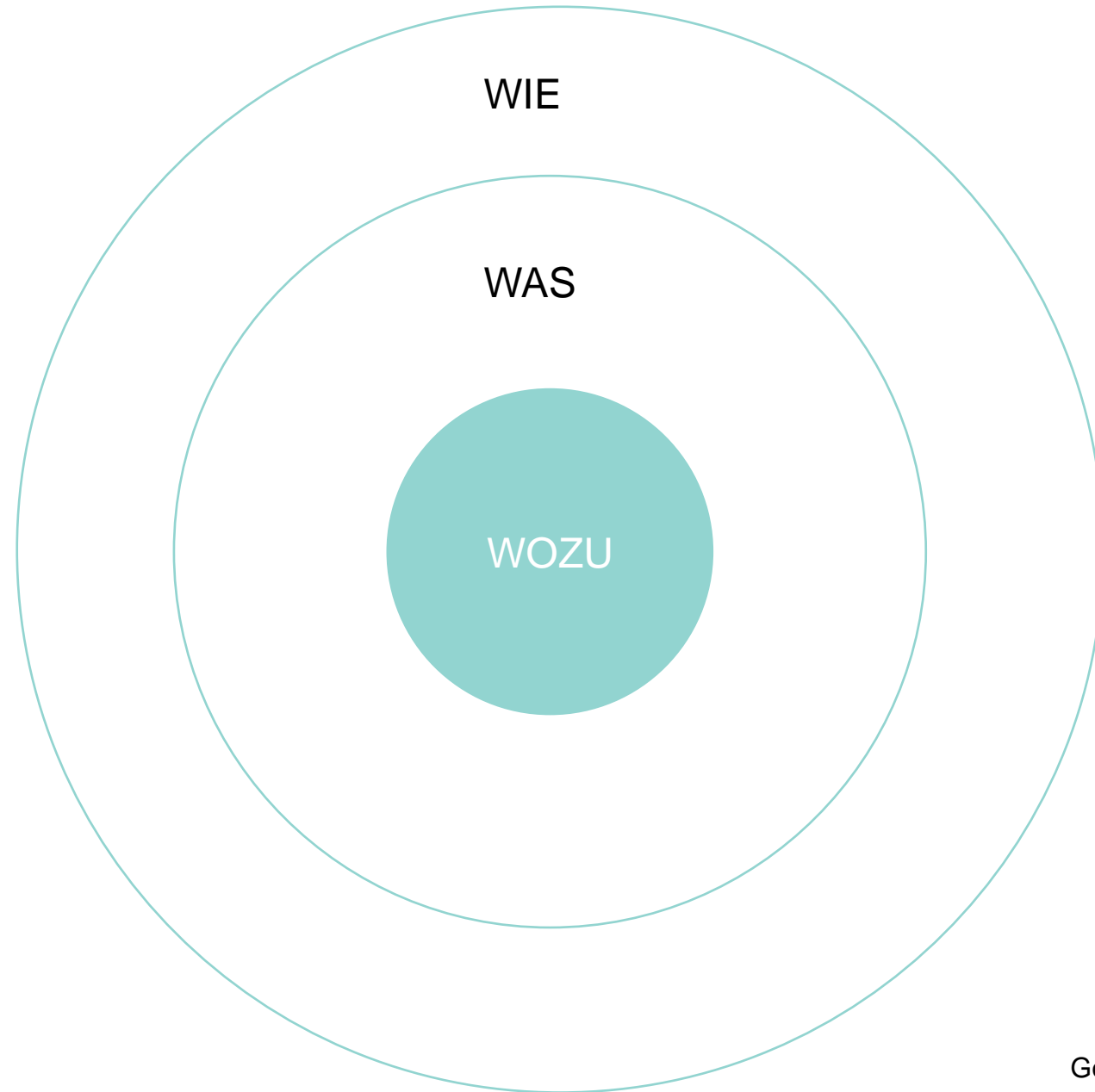
Das Marktforschungsinstitut [Qualtrics fasste im Jahr 2017 in einer Studie die zehn Motivationsfaktoren von Arbeitnehmern zusammen:](#)

- 1 Anerkennung durch den Chef
- 2 Vertrauen ins Team
- 3 Vertrauen in die Führungsriege
- 4 Vertrauen der Chefs in die Mitarbeiter
- 5 Problemlösungskompetenz der Führungskraft
- 6 Ausgeglichene Work-Life-Balance
- 7 Wissen um den eigenen Beitrag zum Unternehmensziel
- 8 emotionale Ausgeglichenheit
- 9 Faires Gehalt
- 10 Identifikation mit dem Job

**Leadership und Kultur
sind und bleiben zentral.**

**Sich und andere motivieren
bleibt eine Superkraft.**

Start with WHY



Psychologische Sicherheit



4K-Modell

Kommunikation

Kollaboration

Kreativität

Kritisches Denken

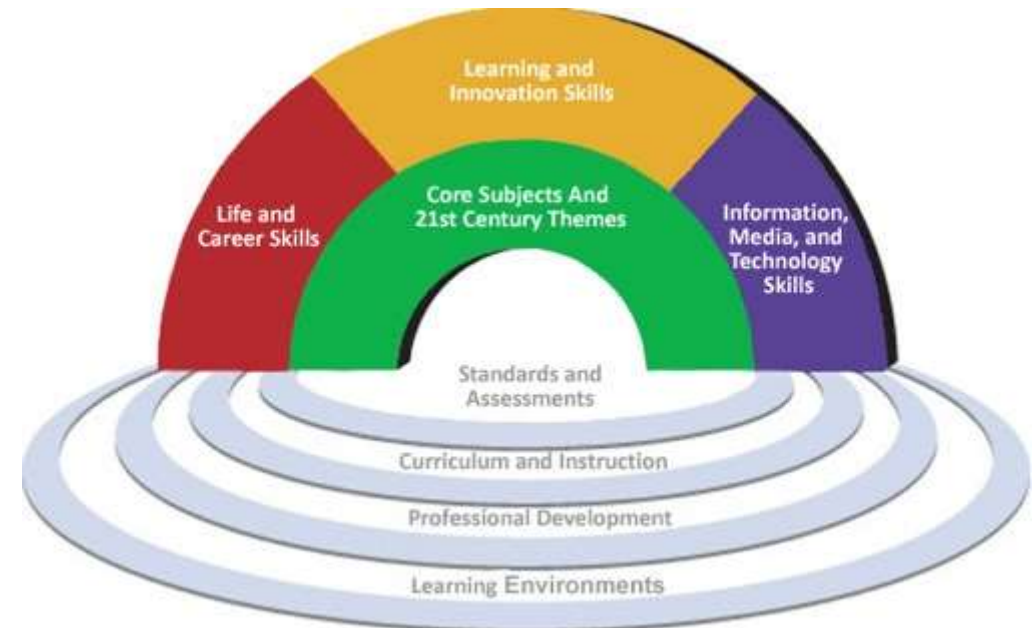
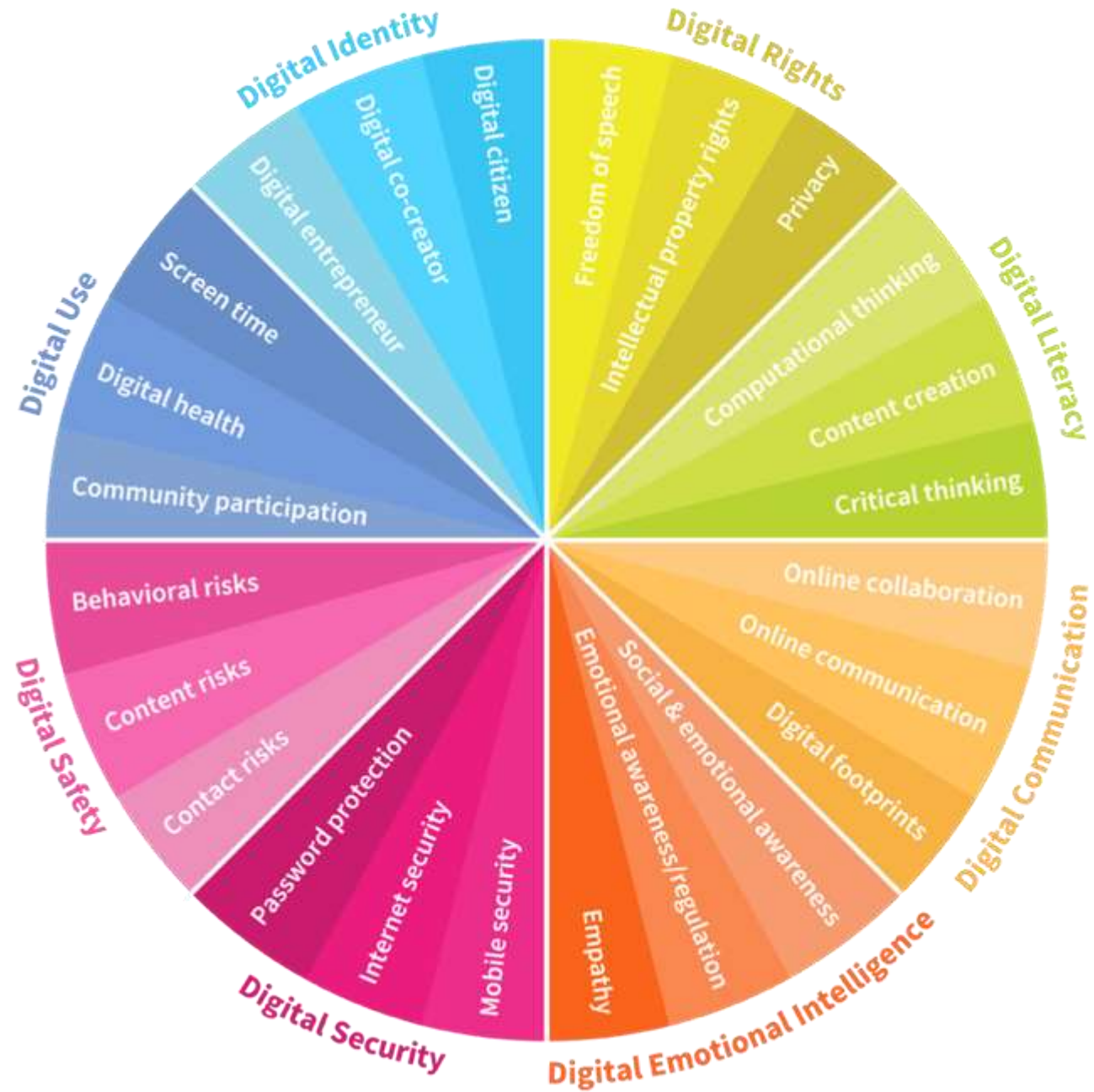


Figure 1 - P21 Framework for 21st Century Learning

Learning and Innovation "The 4 C's"	Digital Literacy	Career and Life
Critical thinking & problem solving	Information literacy	Flexibility & adaptability
Creativity and innovation	Media Literacy	Initiative & self-direction
Communication	ICT Literacy	Social & cross-cultural interaction
Collaboration		Productivity & Accountability
		Leadership & responsibility

Table 1 - P21 Skills



Life Skills der WHO

Lebenskompetenzen («Life Skills»)

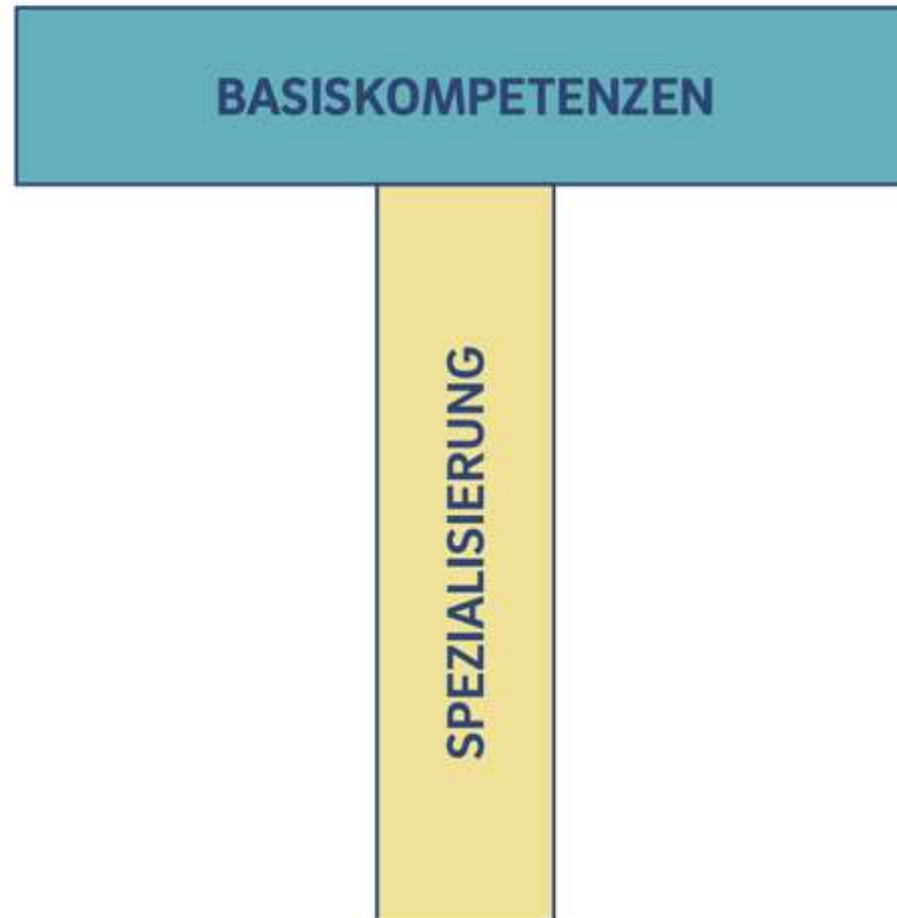
Zu diesen Fähigkeiten gehören nach WHO (Bühler & Heppehausen 2005, ergänzt und verändert von JF) folgende Bereiche:

- Selbstwahrnehmung / Entwicklung eines positiven Selbstbildes
- Empathie
- Fähigkeit zur Stress- und Angstbewältigung, Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz, Selbstkontrolle
- Effektive Kommunikation und Kontaktfähigkeit
- Beziehungsfähigkeit, Beziehungen gestalten / Freundschaften aufbauen und aufrechterhalten
- Umgang mit Gefühlen, Gefühle ausdrücken können
- Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen
- Konstruktive Problemlösefähigkeiten
- Selbstbehauptung / Selbstsicherheit / Selbstwert
- Kritisches und kreatives Denken; "Nein" sagen können
- Teamfähigkeit
- Identitätsgefühl und Gefühl von Sinnhaftigkeit

Medien- und Internet-Kompetenz
 Flexibilität Selbstwirksamkeit Kooperation Lernfähigkeit Selbstdisziplin
 Verantwortung
 Analytisches Denken Resilienz Umgang mit Diversität
 Entscheidungsfähigkeit **Kritisches Denken**
 Lernfreudigkeit Innovation Kulturelles Bewusstsein
Selbstreflexion
 Anpassungsfähigkeit **Kommunikation**
 Neugier
Selbstorganisation Informationen zusammenfassen Wertschätzung
 Teamfähigkeit Staatsbürgerliche Kompetenz Zuhören
 Unternehmerisches Denken Kollaboration **Selbststeuerung**
 Soziale Gerechtigkeit
 Produktivität **Empathie** Ehrlichkeit
Kreativität Leadership
Problemlösung Beziehungen pflegen
 Durchhaltevermögen IKT-Kompetenzen



T-förmige Kompetenzanordnung



Genner, S. (2019). Kompetenzen und Grundwerte im digitalen Zeitalter. EKKJ.



<p>FACHLICHE KOMPETENZEN</p> <p><i>Fachexpertise // Praxis- und Berufserfahrung</i></p> <p>Lesen, schreiben, rechnen / Texte verstehen und verfassen, Umgang mit Zahlen, Sprachen, Bilder und multimediale Inhalte verstehen</p> <p>Analyse / Informationen filtern, Komplexität reduzieren, Zusammenhänge erkennen</p> <p>Reflexion / Kritisches Denken, abstraktes Denken, Interpretation</p> <p>Problemlösung / Herausforderungen identifizieren, konstruktive Strategien entwickeln, Entscheidungen fällen, Prozesse steuern</p> <p>Methoden / Arbeitstechniken, Zeitmanagement, Projektorganisation</p>	<p>SOZIALE KOMPETENZEN</p> <p>Kommunikation / Zuhören, konstruktiv und adressatengerecht Kommunizieren, Empathie, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen</p> <p>Team / Kooperation, Kollaboration, Koordination, Leadership</p> <p>Diversität / Konstruktiver Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven sowie sozialer und kultureller Vielfalt</p> <p>Engagement / Einsatzbereitschaft, soziale Verantwortung, globales Bewusstsein</p>	<p>PERSÖNLICHE KOMPETENZEN</p> <p>Lernen / Lernmotivation, Lernfähigkeit, Neugier</p> <p>Ideen / Kreativität, Erfindergeist, Spielfreude</p> <p>Resilienz / Belastbarkeit, Standhaftigkeit, Durchhaltekraft</p> <p>Selbstregulierung / Selbstorganisation, Selbstreflexion, Impulskontrolle, Prioritäten setzen, Handlungskompetenz</p> <p>Flexibilität / Anpassungsfähigkeit, Agilität, Ambiguitätstoleranz, Veränderungsbereitschaft</p>																						
<p>DIGITALE KOMPETENZEN</p> <p>Technologien / fach- und berufsspezifische Technologien anwenden, Lizenzen und Urheberrecht</p> <p>Information / digital suchen, filtern, beurteilen, speichern, abrufen, digitale Inhalte entwickeln</p> <p>Sicherheit / Schutz von Geräten, persönlicher Daten</p>	<p>Interaktion / interagieren über Technologien, teilen von Informationen und Inhalten, Engagement in der Online-Gesellschaft, Zusammenarbeit über digitale Kanäle</p>	<p>Identität / Verhalten im digitalen Raum, Verwaltung der digitalen Identität</p> <p>Technikumgang / sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Technologien</p>																						
<p>GRUNDWERTE</p> <table border="0"> <tr> <td>Respekt</td> <td>Dankbarkeit</td> <td>Ehrlichkeit</td> <td>Integrität</td> </tr> <tr> <td>Verantwortung</td> <td>Selbstwert</td> <td>Offenheit</td> <td>Fairness</td> </tr> <tr> <td>Vertrauen</td> <td>Mut</td> <td>Mässigung</td> <td>Vergebung</td> </tr> <tr> <td>Verlässlichkeit</td> <td>Bescheidenheit</td> <td>Loyalität</td> <td>Lebenssinn</td> </tr> <tr> <td>Geduld</td> <td>Freundlichkeit</td> <td>Humor</td> <td>Hoffnung</td> </tr> </table>					Respekt	Dankbarkeit	Ehrlichkeit	Integrität	Verantwortung	Selbstwert	Offenheit	Fairness	Vertrauen	Mut	Mässigung	Vergebung	Verlässlichkeit	Bescheidenheit	Loyalität	Lebenssinn	Geduld	Freundlichkeit	Humor	Hoffnung
Respekt	Dankbarkeit	Ehrlichkeit	Integrität																					
Verantwortung	Selbstwert	Offenheit	Fairness																					
Vertrauen	Mut	Mässigung	Vergebung																					
Verlässlichkeit	Bescheidenheit	Loyalität	Lebenssinn																					
Geduld	Freundlichkeit	Humor	Hoffnung																					



Charakterstärken

nach Seligman / Peterson

Wissen & Weisheit

Erwerb & Nutzen von Wissen

Kreativität

Neugier / Interesse



Freude am Lernen

Urteilsvermögen

Weisheit

Courage

Willenskraft, Ziele trotz Widerständen zu erreichen

Ehrlichkeit

Mut / Tapferkeit

Begeisterungsfähigkeit

Beharrlichkeit / Fleiss

Menschlichkeit

Vertrauensvolle und liebevolle Interaktionen

Fähigkeit zu lieben

Freundlichkeit / Grosszügigkeit

Soziale Intelligenz

Gerechtigkeit

Innerhalb einer Gruppe

Leadership

Fairness

Teamfähigkeit

Mässigung

Wirkt Exzessen entgegen

Bescheidenheit

Vergebungsbereitschaft

Umsicht / Vorsicht

Selbstregulation

Transzendenz

Sinn & Verbindung zum grösseren Ganzen

Spiritualität



Dankbarkeit

Optimismus

Humor

Sinn für das Schöne

**Welche Aspekte
von New Work
werden oft miss-
verstanden?**



3

Mythos

**Je digitaler,
desto besser.**



Sarah Genner

1. März 2023 · 🌐



Herzchirurg Paul Vogt äussert sich nicht zum ersten Mal pointiert dazu, dass das medizinische Personal zu viel Zeit am Computer verbringt.



Das beschäftigt mich zunehmend: Wie können wir verhindern, dass Digitalisierung Fehlanreize dieser Art schafft oder verstärkt?

«Das Problem ist nicht die fehlende Digitalisierung, sondern dass jeder Handgriff dokumentiert werden muss. Die Krankenkassen befinden sich im Kontrollwahn, was Pflegepersonal und Ärzte weg vom Patienten und hin zum Computer zwingt.»

Paul Vogt, Zürcher Herzchirurg

NZZ

«Die Patienten werden oft nur noch als Werkbank benutzt»

Paul Vogt leitet nach der Affäre um Professor Francesco Maisano neu die Herzklinik am Zürcher Unispital. Er übt Kritik an Medizinern und Politik.

2 Kommentare



Muss den Ruf der Klinik für Herzchirurgie am Zürcher Unispital retten: Herzchirurg Paul Vogt.

Foto: Sebastian Magnani

4.07.20 von Catherine Boss, Roland Gamp

Es gibt eine interessante Studie aus Amerika, die den Anstieg der Kosten von 1970 bis 2010 angeschaut hat. Die Kosten für die Ärzte haben in diesem Zeitraum um 350 Prozent zugenommen, die Ausgaben für die Administration um 3500 Prozent. Es ist ganz klar: Die grossen Kostentreiber sind unter anderem die überbordende Administrationen, die übertriebene Computerisierung der Medizin oder der Wahn der Digitalisierung. Als ob man einen guten Patientenkontakt digitalisieren könnte. Das ist absoluter Unsinn.

**Neu ist
besser.**



Mythos

Kein digitales Tool, keine hübschen Arbeitsräume schlagen ein Team, das motiviert und zuverlässig am gleichen Strick zieht.

**Selbstorganisation
und Agilität sind
zwingende Elemente
von New Work.**



Mythos

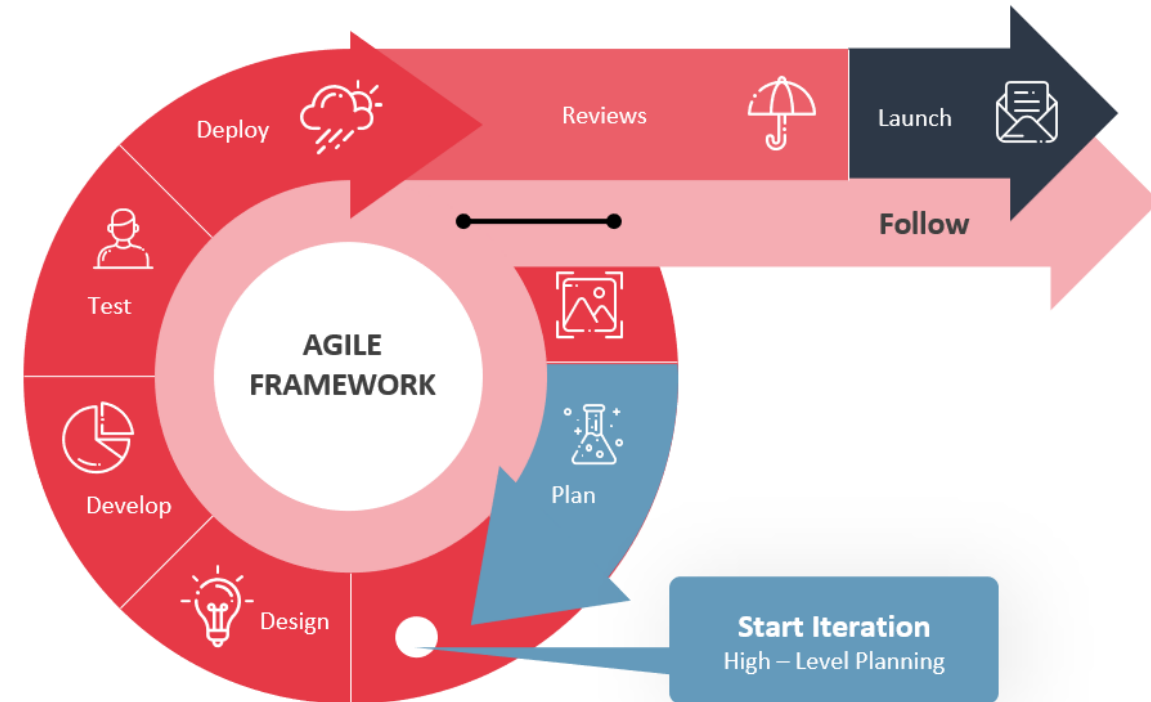
Agiles Projektmanagement

SCRUM METHODE

Agiles Projektmanagement im Sprint



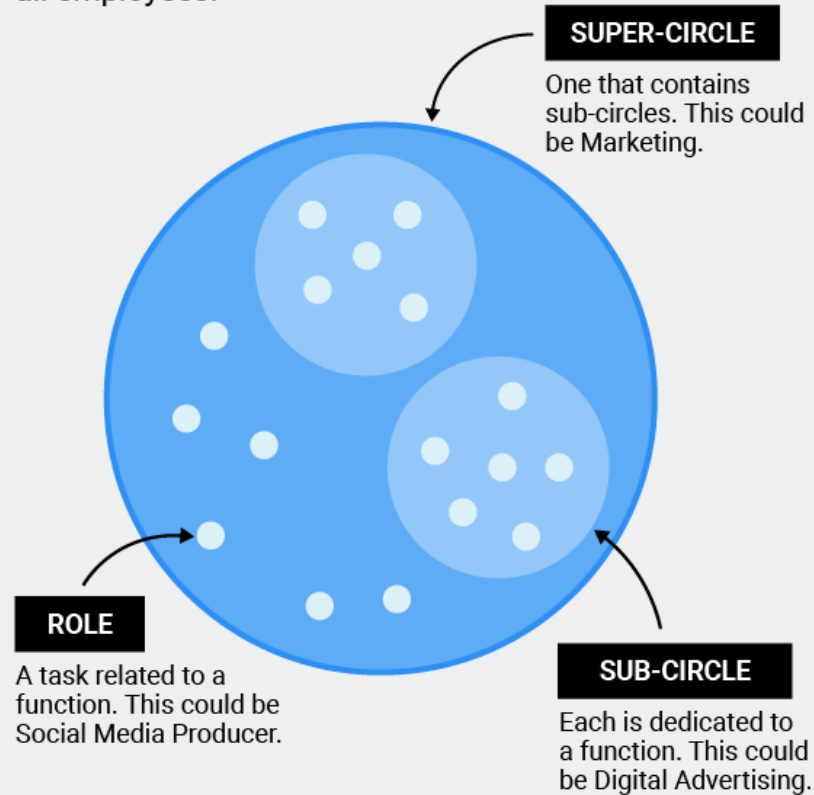
SAFE AGILE FRAMEWORK



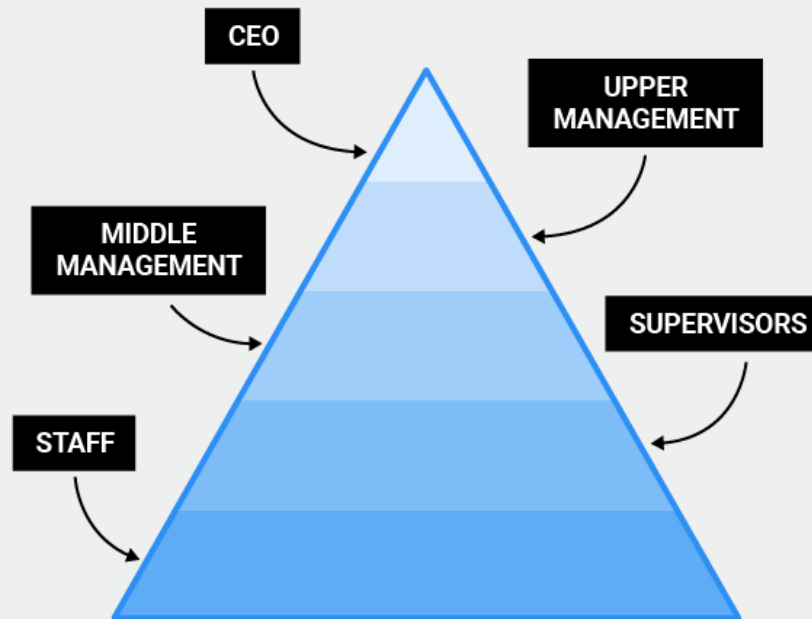
Agile Organisation

HOLACRACY VS. HIERARCHY

Holacracy takes powers traditionally reserved for executives and managers and spreads them across all employees.



In a **traditional hierarchy**, layers of management establish how products are approved and monitored.



Als Team und Organisation
dank **systematischer**
Feedbackschlaufen
lernfähig bleiben und den
Workflow **kontinuierlich**
verbessern.



Agilität

Mythos

**Generationen
ticken komplett
anders.**

Gen Z: The workers who want it all



(Image credit: Getty Images)



By Ali Francis 14th June 2022

Work-life balance, fair pay and value alignment: today's youngest workers want it all – and are willing to walk away if they don't get it.



A new study says older people want the same things from a job as millennials: A good boss and a chance to change the world

■ RACHEL SANDLER | APR 15, 2018, 21:36 IST



Wunsch aller
Generationen:
Gute Vorgesetzte
Etwas bewirken

Zum Schluss



4

New Work ist Good Work:

- Klare Strategie**
- Zufriedene Kundschaft**
- Motivierte Mitarbeitende**

*Arbeits-
kräfte-
mangel*

Ziel von New Work:
Gute und motivierende
Zusammenarbeit im
digitalen Zeitalter
ermöglichen.

- 1. Vertrauen**
- 2. Wertschätzung**
- 3. Lernkultur**
- 4. Prioritäten**

Gefäss



Steine



Kiesel



Sand



Zeit

Prioritäten

Dringlichkeiten

Ablenkungen



GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

Danke!

